

Validazione della *Scala di Adattabilità Professionale* dell'INAPP con beneficiari del Reddito di Inclusione

Anna Grimaldi¹, Paolo Raciti² e Paloma Vivaldi Vera³

Sommario

Il presente articolo illustra i risultati della seconda validazione della *Scala di Adattabilità Professionale* costruita dall'INAPP nel 2014, con l'obiettivo di verificare la sua tenuta psicometrica con una popolazione in condizioni di vulnerabilità: i beneficiari del Reddito di Inclusione. La scala viene applicata a 507 soggetti di età compresa tra i 30 e i 57 anni, con bassa scolarizzazione e, in gran parte, disoccupati di lunga durata. Il processo di validazione ha mostrato una struttura a cinque fattori. I risultati indicano che la *Scala di Adattabilità Professionale* risulta un valido strumento anche con beneficiari del Reddito di inclusione, mostrando una specifica struttura fattoriale a cinque dimensioni.

Parole chiave

Adattabilità Professionale, inclusione sociale, Reddito di Inclusione, occupabilità.

¹ Struttura Inclusione Sociale, INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche).

² Struttura Inclusione Sociale, INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche).

³ Struttura Inclusione Sociale, INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche).

Validation of the INAPP *Professional Adaptability* Scale with Inclusion Income beneficiaries

Anna Grimaldi,¹ Paolo Raciti² and Paloma Vivaldi Vera³

Abstract

This article illustrates the results of the second validation of the Professional Adaptability Scale built by INAPP in 2014, with the aim of verifying its psychometric stability with a population in vulnerable conditions: the beneficiaries of the Inclusion Income. The scale is applied to 507 low-schooling subjects aged between 30 and 57 and, for the most part, long-term unemployed. The validation process showed a five-factor structure. The results showed that the Professional Adaptability Scale is a valid instrument also with beneficiaries of the Inclusion Income, showing a specific five-dimensional factorial structure.

Keywords

Professional Adaptability, social inclusion, inclusion income, employability.

¹ Struttura Inclusionione Sociale, INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche).

² Struttura Inclusionione Sociale, INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche).

³ Struttura Inclusionione Sociale, INAPP (Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche).

Il presente lavoro illustra la validazione della *Scala di Adattabilità Professionale* costruita dall'INAPP nel 2014 nell'ambito del più generale strumento di *Auto-valutazione dell'Occupabilità-AVO* (Grimaldi, Bosca, Porcelli, & Rossi, 2015), con l'obiettivo di verificarne la tenuta psicometrica al cambiare delle caratteristiche della popolazione.

L'esercizio è stato realizzato nel 2019 nell'ambito di una più ampia collaborazione tra INAPP e Porta Futuro del Comune di Bari, titolare del progetto «Cantieri di Cittadinanza 2.0». Tale collaborazione è stata gestita dalla Struttura Inclusione Sociale, che ha fornito supporto tecnico-scientifico al progetto «Cantieri di Cittadinanza 2.0» valutando, oltre al grado di adattabilità, anche la motivazione in entrata e il livello di gradimento finale dei beneficiari.¹

La misura, rivolta ai cittadini titolari del REI (Reddito di Inclusione), aveva come obiettivo principale l'accompagnamento dei beneficiari nell'acquisizione o potenziamento delle competenze di base, nel riconoscere gli elementi essenziali della propria occupabilità e nel fornire strategie efficaci utili all'inclusione occupazionale.

In questa sede si presenta esclusivamente lo studio di validazione della *Scala di Adattabilità Professionale* INAPP, rimandando per i risultati complessivi del progetto «Cantieri di Cittadinanza 2.0» a una prossima e specifica pubblicazione.

L'articolo è strutturato in tre parti: la prima presenta il costrutto dell'adattabilità professionale e ricostruisce sinteticamente le caratteristiche dello studio del 2014, la seconda presenta i risultati della validazione della scala sulla base dei dati relativi all'applicazione dello strumento ai beneficiari REI di Porta Futuro, la terza analizza la relazione tra le dimensioni della scala.

L'adattabilità professionale nel modello AVO: caratteristiche del costrutto e ruolo nei percorsi di inclusione lavorativa

Molti sono gli studi e gli approfondimenti teorici in materia di orientamento e accompagnamento al lavoro che negli ultimi anni hanno posto al centro della riflessione e della ricerca il tema dell'adattabilità, considerandola una variabile chiave del livello di occupabilità della persona (Cavenago, Magrin, Martini, & Monticelli, 2013; Di Fabio, 2019; Grimaldi, Porcelli, & Rossi, 2014; Mäkikangas, De Cuyper, Mauno, & Kinnunen, 2013; Salvetti, La Rosa, & Bertagni, 2015; Tymon, 2013; Vuori, Blonk, & Price, 2015; Williams, Dodd, Steele, & Randall, 2015). Con il termine «adattabilità» si intende la propensione ad affrontare i compiti evolu-

¹ Oltre agli autori, hanno composto il gruppo di lavoro: Alessandra Di Giampaolo, Grazia Ferri, Alessia Rosiello, Francesca Serra e Francesca Taricone.

tivi, per prepararsi a partecipare al ruolo lavorativo in modo attivo (Savickas & Porfeli, 2012). L'adattabilità alla carriera comprende sia la capacità di orientarsi nel contesto attuale e di «guardarsi intorno» (esplorazione di carriera), sia la propensione verso il futuro, ovvero l'«immaginarsi in avanti» (pianificazione della carriera), e quindi la capacità di valutare le differenti opzioni di carriera (Savickas, 2002a; 2002b). Nello specifico il modello elaborato da Savickas (1997, 2005, 2012; Savickas et al., 2009) declina l'adattabilità in quattro indipendenti ma correlate dimensioni.

- *Concern* (interesse per il proprio futuro): si riferisce alla capacità previsionale di anticipare possibili alternative di vita. La persona che mostra interesse per il proprio futuro è generalmente ottimista e si pone positivamente di fronte ai cambiamenti, considerando le transizioni, anche quelle lavorative, come opportunità e sfide con le quali misurarsi. La persona orientata al futuro di fronte alle scelte da effettuare non trascura le diverse opzioni che si presentano.
- *Control* (controllo delle situazioni attraverso azioni pianificate e organizzate): si riferisce alla credenza di poter controllare, e, in parte, determinare il proprio futuro. Gli accadimenti e le transizioni di vita sono quindi presi in carico dal soggetto che mostra un atteggiamento proattivo e responsabile. La persona che crede di poter controllare il proprio futuro è protagonista del proprio percorso di vita.
- *Curiosity* (propensione a adottare una ampia visuale verso le opportunità e le possibilità): si riferisce alla disponibilità all'apprendimento e all'esplorazione di nuovi contesti e ambiti di interesse. La persona che mostra una marcata curiosità è generalmente più aperta e flessibile e prende in considerazione diverse possibilità di sviluppo formativo e lavorativo.
- *Confidence* (fiducia in sé stessi e nelle proprie capacità): fa riferimento alla convinzione di saper affrontare le situazioni e di saper raggiungere gli obiettivi. La persona che ha fiducia in sé stessa e nelle proprie capacità ha più possibilità di raggiungere il successo formativo e lavorativo.

Assumendo come riferimento la dimensione dell'adattabilità così come descritta da Savickas, nel 2014 l'INAPP, nell'ambito dei suoi studi sull'occupabilità, ha ridefinito il modello identificando quattro dimensioni attraverso le quali si esprime e si declina il livello di adattabilità del soggetto: Orientamento al Futuro, Orientamento all'Apprendimento, Flessibilità e Apertura al Cambiamento, Orientamento alla Pianificazione (Grimaldi et al., 2014). Queste dimensioni sono definite come segue (Grimaldi, Rossi, Porcelli, Silvi, & Bosca, 2015):

1. *Orientamento al futuro*: inteso come propensione a *preoccuparsi* per il futuro, a essere orientati positivamente e attivamente verso di esso, a proiettarsi in avanti in modo concreto e reale mediante la pianificazione di azioni funzionali

ad aspirazioni e obiettivi da perseguire. Tale disposizione appare collegata alla percezione e all'idea che il futuro sia controllabile e dipenda da noi, dalle nostre scelte, dall'esercizio delle nostre capacità e volontà.

2. *Orientamento all'apprendimento*: fa riferimento alla curiosità professionale, alla propensione a esplorare l'ambiente con l'obiettivo di apprendere informazioni su di sé e sul contesto, a conoscere contenuti, situazioni e contesti nuovi, a farsi coinvolgere nei processi di apprendimento formali e informali.
3. *Flessibilità e Apertura al Cambiamento*: esprime la capacità di adattarsi al cambiamento e alle situazioni nuove e la propensione ad affrontare in modo attivo, sicuro e flessibile contesti mutevoli e incerti. Rappresenta la disposizione ad accogliere e valorizzare punti di vista diversi, a adottare schemi di pensiero/ragionamento flessibili, non ancorati a idee precostituite. In sintesi, si connota come una flessibilità di natura cognitiva e relazionale.
4. *Orientamento alla Pianificazione*: esprime la disposizione ad attivarsi con determinazione per raggiungere gli obiettivi prefissati entro i tempi previsti, anche mediante una buona pianificazione e organizzazione delle attività.

Su tale base è stata costruita una scala di misura dell'adattabilità che si inserisce nel più ampio questionario AVO *Potenziale interno di occupabilità* (Grimaldi, 2016). Nella sua versione definitiva la *Scala di Adattabilità Professionale* conta 30 item suddivisi nelle 4 sottodimensioni menzionate.

La scala è stata somministrata a un campione occasionale di 5.229 soggetti di età compresa tra i 15 e i 29 anni, con un'età media di 21 anni. Lo studio di validazione applicato ai dati relativi a questa popolazione ha confermato attendibilità, coerenza e validità psicometrica del modello.

Validazione della Scala di Adattabilità

Metodo

Partecipanti

L'applicazione della scala ai beneficiari del REI ha dovuto tener conto delle diverse caratteristiche della popolazione coinvolta: 507 soggetti di età compresa tra i 30 e i 57 anni, prevalentemente donne, in cerca di lavoro e con bassa scolarizzazione (tabella 1 e 2). Rispetto a queste ultime due caratteristiche, si segnala che il 18.4% dei soggetti coinvolti possiede la licenza elementare e il 60.2% la licenza media; per quanto riguarda invece l'aspetto lavorativo, circa la metà della popolazione risulta disoccupata da più di 2 anni (48.3%) e un altro 12.7% da più di un anno e mezzo (tabella 3 e 4).

Tabella 1

Sesso del campione

| Sesso | | |
|---------------|------------|--------------|
| | Frequenza | % |
| uomo | 167 | 32.9 |
| donna | 340 | 67.1 |
| <i>Totale</i> | <i>507</i> | <i>100.0</i> |

Tabella 2

Età del campione

| Classi d'età | | |
|---------------|------------|--------------|
| | Frequenza | % |
| 30-39 anni | 137 | 27.0 |
| 40-49 anni | 206 | 40.6 |
| 50-57 anni | 164 | 32.3 |
| <i>Totale</i> | <i>507</i> | <i>100.0</i> |

Tabella 3

Titolo di studio del campione

| Titolo di studio | | |
|--------------------|------------|--------------|
| | Frequenza | % |
| nessun titolo | 1 | 0.2 |
| licenza elementare | 93 | 18.4 |
| licenza media | 304 | 60.2 |
| diploma sc. sup. | 67 | 13.3 |
| qualifica prof. | 13 | 2.6 |
| diploma sc. tec. | 10 | 2.0 |
| laurea | 17 | 3.4 |
| <i>Totale</i> | <i>505</i> | <i>100,0</i> |

Tabella 4

Durata della disoccupazione del campione

| Durata della disoccupazione | | |
|-----------------------------|------------|--------------|
| | Frequenza | % |
| 0-6 mesi | 77 | 18.8 |
| 7-12 mesi | 35 | 8.5 |
| 13-18 mesi | 42 | 10.2 |
| 19-24 mesi | 52 | 12.7 |
| più di 2 anni | 198 | 48.3 |
| occupato | 1 | 0.2 |
| inoccupato | 5 | 1.2 |
| <i>Totale</i> | <i>410</i> | <i>100.0</i> |

Strumento

Scala di Adattabilità Professionale. La scala è composta da 30 item con formato di risposta su scala Likert a 6 punti da «completamente falso» a «completamente vero» che consentono di rilevare 4 dimensioni: Orientamento al Futuro, Orientamento all'Apprendimento, Flessibilità e Apertura al Cambiamento, Orientamento alla Pianificazione.

In considerazione delle caratteristiche dei partecipanti (beneficiari del REI), l'adattamento della scala è stato realizzato attraverso:

- a) la revisione della formulazione degli item al fine di garantire una maggiore comprensibilità del contenuto;

- b) l'aggiunta di 5 item ai 30 item originari, al fine di garantire la stabilità della copertura delle dimensioni della scala: «So che ciò che scelgo oggi potrà avere delle conseguenze sulla mia vita futura» e «Malgrado le difficoltà tendo a guardare al futuro in maniera positiva» (Orientamento al Futuro); «Mi interessa migliorare le mie competenze» (Orientamento all'Apprendimento); «I cambiamenti non mi spaventano» (Flessibilità e Apertura al Cambiamento); «Quando devo risolvere un problema cerco soluzioni diverse prima di decidere cosa fare» (Orientamento alla Pianificazione).

Procedura

Per quanto riguarda la procedura impiegata, le somministrazioni sono avvenute collettivamente, a opera di personale specializzato e nel rispetto delle leggi sulla privacy.

Analisi dei dati

Per tutte le dimensioni il processo di validazione ha seguito le seguenti tappe:

- a) analisi di affidabilità della scala;
- b) analisi fattoriale esplorativa (AFE);
- c) analisi fattoriale confermativa (AFC) utilizzando, d'accordo con la prassi prevalente in letteratura (Batista Foguet & Coenders, 2012; Browne & Cudeck, 1993; Byrne, 2010; Cicchetti, 1994; Cole, 1987; Hooper, Coughlan, & Mullen, 2008; Hu & Bentler, 1999; Kelley & Lai, 2011; Marsh, Hau, & Wen, 2004), i seguenti indici di adattamento:
 - rapporto χ^2/gdl , con valore sufficiente < 3 ;
 - *Tucker Lewis Index* (TLI), considerando accettabili i valori superiori a .90 ed eccellenti i valori superiori a .95;
 - *Comparative Fix Index* (CFI), considerando accettabili i valori superiori a .90 ed eccellenti i valori superiori a .95;
 - *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), considerando accettabili i valori inferiori a .08 ed eccellenti i valori inferiori a .05;
 - *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), considerando accettabili i valori inferiori a .08 ed eccellenti i valori inferiori a .05.

Risultati

Prima di descrivere i risultati del processo di validazione della scala applicata al campione, va segnalata una sostanziale asimmetria della distribuzione delle frequenze (tabella 5). Tale caratteristica va tenuta in considerazione come

elemento di debolezza dei dati, richiamando l'opportunità di una revisione del processo di applicazione della scala.

Tabella 5

Asimmetria e curtosi della distribuzione

| | Asimm. | Curtosi | | Asimm. | Curtosi |
|-----------------|--------|---------|-----------------|--------|---------|
| <i>Adatt_1</i> | -,36 | -,99 | <i>Adatt_2</i> | -2,09 | 3,94 |
| <i>Adatt_3</i> | -2,07 | 4,46 | <i>Adatt_4</i> | -2,1 | 4,66 |
| <i>Adatt_5</i> | -1,68 | 2,27 | <i>Adatt_6</i> | -1,59 | 2,29 |
| <i>Adatt_7</i> | -1,82 | 3,12 | <i>Adatt_8</i> | -,76 | -,41 |
| <i>Adatt_9</i> | -2,06 | 4,17 | <i>Adatt_10</i> | -1,61 | 2,29 |
| <i>Adatt_11</i> | -1,12 | 1,02 | <i>Adatt_12</i> | -2,31 | 5,77 |
| <i>Adatt_13</i> | -1,66 | 2,38 | <i>Adatt_14</i> | -1,64 | 2,77 |
| <i>Adatt_15</i> | -1,46 | 2,03 | <i>Adatt_16</i> | -2,22 | 5,58 |
| <i>Adatt_17</i> | -2,30 | 5,75 | <i>Adatt_18</i> | -1,36 | 1,66 |
| <i>Adatt_19</i> | -2,22 | 5,58 | <i>Adatt_20</i> | -2,30 | 5,75 |
| <i>Adatt_21</i> | -1,36 | 1,66 | <i>Adatt_22</i> | -1,50 | 2,13 |
| <i>Adatt_23</i> | -1,48 | 1,69 | <i>Adatt_24</i> | -1,12 | ,50 |
| <i>Adatt_25</i> | -1,16 | ,72 | <i>Adatt_26</i> | -2,00 | 4,26 |
| <i>Adatt_27</i> | -2,74 | 8,28 | <i>Adatt_28</i> | -2,62 | 8,16 |
| <i>Adatt_29</i> | -1,69 | 2,90 | <i>Adatt_30</i> | -2,51 | 6,94 |
| <i>Adatt_31</i> | -1,81 | 3,22 | <i>Adatt_32</i> | -2,28 | 5,27 |
| <i>Adatt_33</i> | -1,46 | 1,60 | <i>Adatt_34</i> | -1,60 | 1,92 |
| <i>Adatt_35</i> | -1,72 | 2,66 | | | |

Dimensione Orientamento al Futuro

L'analisi di affidabilità della scala ha evidenziato un valore molto buono dell'alfa di Cronbach (.84), una correlazione media item-scala pari a .56 e nessun item la cui eliminazione avrebbe prodotto un miglioramento dell'indice di affidabilità.

Tuttavia, l'AFE non ha confermato l'unidimensionalità per la dimensione Orientamento al Futuro, differenziando tra due fattori che abbiamo definito come Attivazione per il Futuro e Visione del Futuro. Tale risultato è stato ottenuto

considerando la scala sia nella versione integrata con i due nuovi item sia nella versione originale (tabella 6).

Tabella 6

AFE della dimensione Orientamento al Futuro

| | Attivazione per il Futuro (tra parentesi la saturazione senza i nuovi item) | Visione del Futuro (tra parentesi la saturazione senza i nuovi item) |
|--|---|--|
| Adatt_4 | .68 (.74) | |
| Adatt_6 | .53 (.57) | |
| Adatt_21 | .70 (.70) | |
| Adatt_27 | .77 (.82) | |
| Adatt_31 | .71 | |
| Adatt_1 | | .78 (.79) |
| Adatt_8 | | .78 (.79) |
| Adatt_24 | | .67 (.66) |
| Adatt_34 | | .56 |
| Comunalità: compresa tra .51 e .63 (tra .58 e .67 escludendo i nuovi item) | | |
| Varianza totale spiegata: 57.25 (61.18 escludendo i nuovi item) | | |

L'analisi fattoriale confermativa della dimensione è stata realizzata comparando gli indici di adattamento di quattro modelli fattoriali alternativi:

- il modello bifattoriale con i due nuovi item;
- il modello bifattoriale senza i due nuovi item;
- il modello monofattoriale con i due nuovi item;
- il modello monofattoriale senza i due nuovi item.

La tabella 7 mostra sinotticamente i valori degli indici di adattamento per ciascuno dei modelli considerati, includendo l'indicazione circa la necessità di intervenire sul modello correggendolo attraverso l'introduzione di covarianze tra gli errori di misurazione:

Come si può osservare, tutti i modelli presentano valori eccellenti, con l'esclusione del RMSEA che raggiunge il cut-off dello .05 solo nel modello bifattoriale senza i nuovi item. Peraltro, le variazioni marginali dei valori con e senza i nuovi item sono dovute proprio dalla riduzione del numero di variabili considerate, essendo le formule di tutti gli indici (con l'eccezione del SRMR) basate sul valore

del χ^2 che, come noto, dipende sia dall'ampiezza del campione che dal numero di eventi considerati.

Tuttavia, solo il modello bifattoriale con i nuovi item esprime i valori presentati in tabella senza necessità di correggerlo introducendo covarianze tra gli errori di misurazione. Pertanto, sulla base di queste indicazioni si è deciso di considerare questo modello come prevalente. La figura 1 presenta la struttura fattoriale del modello.

Il modello evidenzia un alto coefficiente di covarianza tra i due fattori (.81) e coefficienti di regressione accettabili nella relazione fattori/variabili osservate (valori compresi tra .53 e .77) e tutti statisticamente significativi con $p < .001$, esprimendo una accettabile capacità predittiva dei fattori sulla varianza delle variabili che li descrivono.

Tabella 7

Indici di adattamento dei modelli comparati per la dimensione Orientamento al Futuro

| | χ^2/gdl | TLI | CFI | RMSEA | SRMR | correzione del modello |
|--|--------------|-----|-----|-------|------|------------------------|
| Orientamento al Futuro bifattoriale con nuovi item | 2,76 | .95 | .97 | .06 | .04 | no |
| Orientamento al Futuro monofattoriale con nuovi item | 2,88 | .95 | .97 | .06 | .04 | sì |
| Orientamento al Futuro bifattoriale senza nuovi item | 2,30 | .97 | .99 | .05 | .03 | sì |
| Orientamento al Futuro monofattoriale senza nuovi item | 2,68 | .96 | .98 | .06 | .03 | sì |

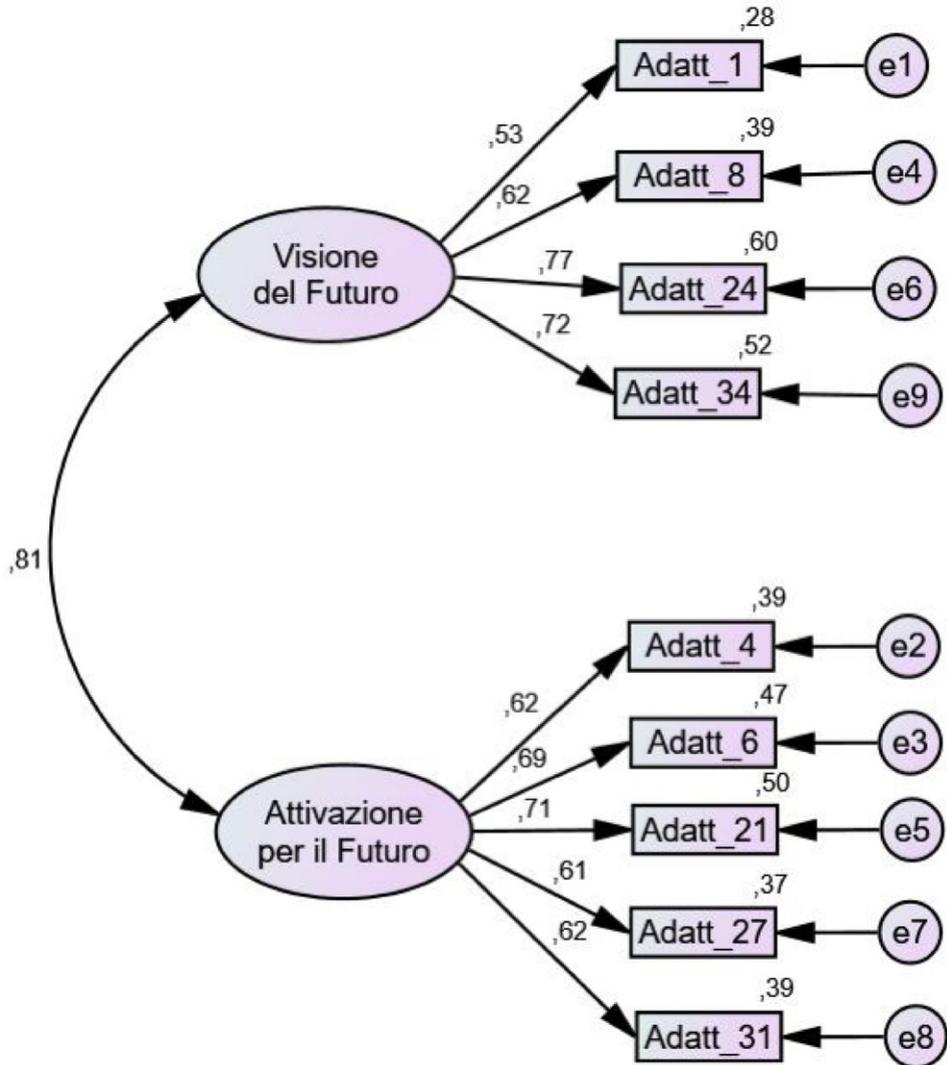
Dimensione Orientamento all'Apprendimento

L'analisi di affidabilità della scala ha evidenziato un valore molto buono dell'alfa di Cronbach (.87), una correlazione media item-scala pari a .65 e nessun item la cui eliminazione avrebbe prodotto un miglioramento dell'indice di affidabilità. L'AFE ha confermato l'unidimensionalità della dimensione (tabella 8).

Come per la precedente dimensione, l'analisi fattoriale confermativa della dimensione è stata realizzata comparando gli indici di adattamento relativi ai modelli con e senza i nuovi item.

La tabella 9 mostra sinotticamente i valori degli indici di adattamento per i due modelli considerati, includendo l'indicazione circa la necessità di intervenire sul modello correggendolo introducendo covarianze tra gli errori di misurazione.

Figura 1



AFC Orientamento al Futuro.

La comparazione dei valori degli indici di adattamento rende evidente come l'introduzione del nuovo item non produca un miglioramento apprezzabile del modello fattoriale. Pertanto, si sceglie di mantenere la struttura originaria della scala, escludendo l'item 32. La figura 2 presenta la struttura fattoriale del modello. Il modello evidenzia buoni coefficienti di regressione nella relazione fattori/variabili osservate (tutti $> .60$) e tutti statisticamente significativi con $p < .001$, esprimendo una accettabile capacità predittiva del fattore sulla varianza delle variabili che lo descrivono.

Tabella 8

Comunalità e peso fattoriale della dimensione Orientamento all'Apprendimento

| | comunalità | peso fattoriale |
|----------|------------|-----------------|
| Adatt_2 | .52 | .72 |
| Adatt_7 | .52 | .72 |
| Adatt_14 | .64 | .80 |
| Adatt_19 | .63 | .79 |
| Adatt_26 | .59 | .78 |
| Adatt_29 | .49 | .70 |
| Adatt_32 | .62 | .79 |

Tabella 9

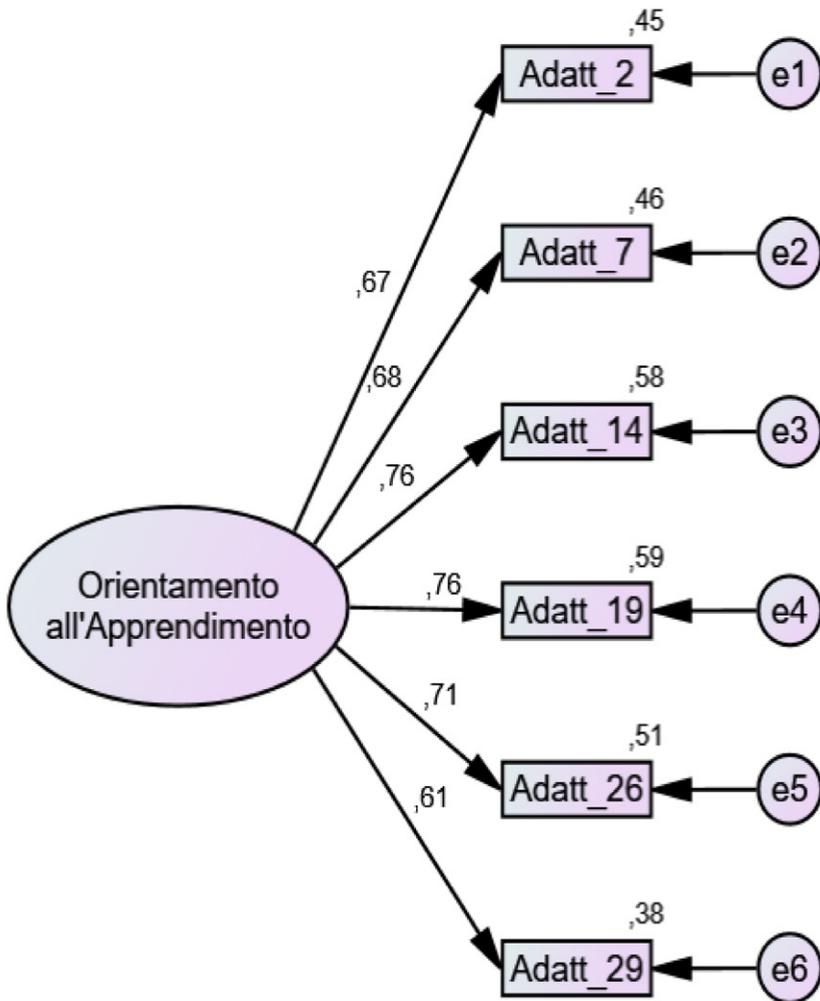
Indici di adattamento dei modelli comparati per la dimensione Orientamento all'Apprendimento

| | χ^2/gdl | TLI | CFI | RMSEA | SRMR | correzione del modello |
|---|--------------|-----|-----|-------|------|------------------------|
| Orientamento all'Apprendimento con nuovo item | 2.94 | .97 | .98 | .06 | .03 | no |
| Orientamento all'Apprendimento senza nuovo item | 2.19 | .98 | .99 | .05 | .02 | no |

Dimensione Flessibilità e Apertura al Cambiamento

L'analisi di affidabilità della scala ha evidenziato un valore molto buono dell'alfa di Cronbach (.86), una correlazione media item-scala pari a .59 e nessun item

Figura 2



AFC Orientamento all'Apprendimento.

la cui eliminazione avrebbe prodotto un miglioramento dell'indice di affidabilità. L'AFE ha confermato l'unidimensionalità della dimensione (tabella 10).

Tabella 10

Comunalità e peso fattoriale della dimensione Flessibilità e Apertura al Cambiamento

| | comunalità | peso fattoriale |
|----------|------------|-----------------|
| Adatt_3 | .44 | .67 |
| Adatt_10 | .45 | .67 |
| Adatt_13 | .38 | .62 |
| Adatt_15 | .47 | .68 |
| Adatt_16 | .56 | .75 |
| Adatt_20 | .56 | .75 |
| Adatt_23 | .52 | .72 |
| Adatt_25 | .38 | .62 |
| Adatt_33 | .50 | .71 |

Replicando la modalità di analisi seguita per le dimensioni precedenti, la tabella 11 mostra la comparazione degli indici di adattamento relativi ai modelli con e senza i nuovi item.

Tabella 11

Indici di adattamento dei modelli comparati per la dimensione Flessibilità e Apertura al Cambiamento

| | χ^2/gdl | TLI | CFI | RMSEA | SRMR | correzione del modello |
|---|--------------|-----|-----|-------|------|------------------------|
| Flessibilità e Apertura al Cambiamento con nuovo item | 2.67 | .96 | .97 | .06 | .03 | sì |
| Flessibilità e Apertura al Cambiamento senza nuovo item | 2.32 | .97 | .98 | .05 | .03 | no |

La comparazione dei valori degli indici di adattamento non evidenzia un miglioramento apprezzabile del modello fattoriale con l'introduzione del nuovo

item. Peraltro, solo il modello originario della scala non richiede una correzione introducendo covarianze tra gli errori di misurazione. Pertanto, sulla base di queste indicazioni si è deciso di considerare questo modello come prevalente. La figura 3 presenta la struttura fattoriale del modello.

Il modello evidenzia buoni coefficienti di regressione nella relazione fattori/variabili osservate (tutti compresi tra .57 e .74) e tutti statisticamente significativi con $p < .001$, esprimendo una accettabile capacità predittiva del fattore sulla varianza delle variabili che lo descrivono.

Dimensione Orientamento alla Pianificazione

L'analisi di affidabilità della scala ha evidenziato un valore molto buono dell'alfa di Cronbach (0,885) e una correlazione media item-scala pari a 0,62. L'analisi dei coefficienti di correlazione item-test ha posto in evidenza un marginale miglioramento dell'indice di affidabilità eliminando l'item 5 (alfa di Cronbach = .89). Tuttavia, a ragione di tale marginalità si è deciso di mantenere l'item per le successive analisi. L'AFE ha confermato l'unidimensionalità della dimensione (tabella 12), seppure segnalando una ridotta comunalità per gli item 5 (.30) e 35 (.40).

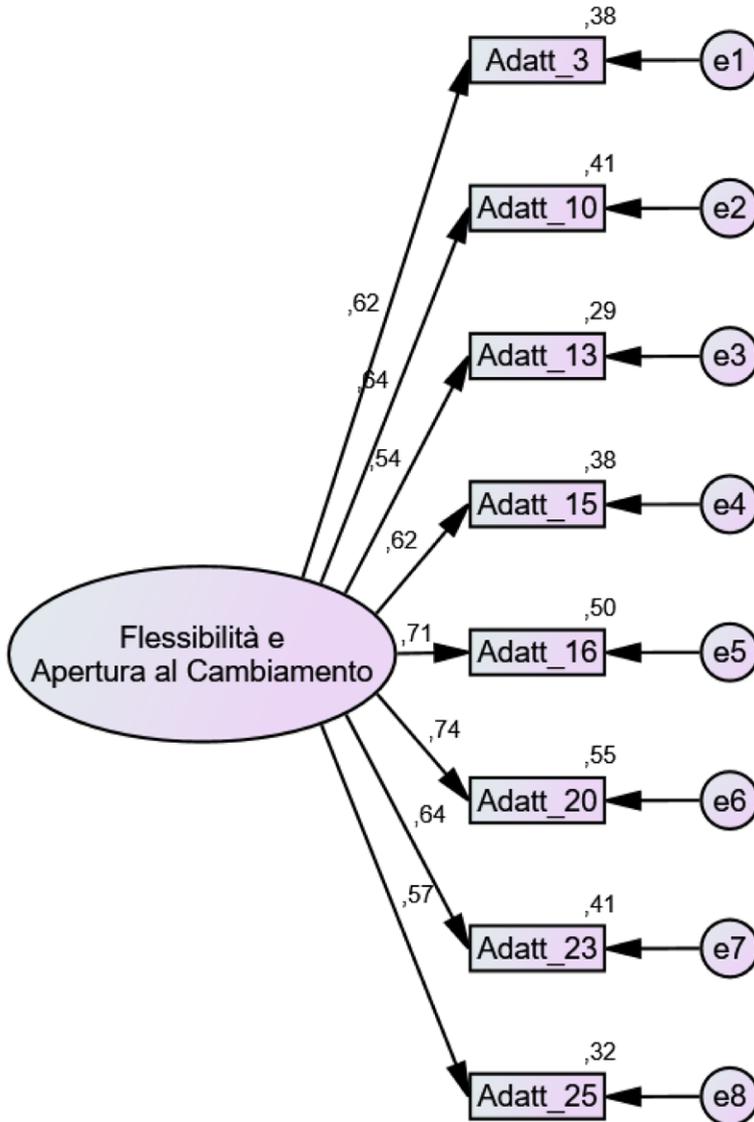
Tabella 12

Comunalità e peso fattoriale della dimensione Orientamento alla Pianificazione

| | comunalità | peso fattoriale |
|----------|------------|-----------------|
| Adatt_5 | .30 | .55 |
| Adatt_9 | .43 | .65 |
| Adatt_11 | .43 | .66 |
| Adatt_12 | .57 | .76 |
| Adatt_17 | .65 | .80 |
| Adatt_18 | .55 | .74 |
| Adatt_22 | .53 | .73 |
| Adatt_28 | .62 | .79 |
| Adatt_30 | .59 | .77 |
| Adatt_35 | .40 | .63 |

La comparazione dei valori degli indici di adattamento (tabella 13) non evidenzia un miglioramento apprezzabile del modello fattoriale con l'introduzione

Figura 3



AFC Flessibilità e Apertura al Cambiamento.

del nuovo item, richiedendo peraltro tutti e due i modelli una correzione introducendo covarianze tra gli errori di misurazione.

Tabella 13

Indici di adattamento dei modelli comparati per la dimensione Orientamento alla Pianificazione

| | χ^2/gdl | TLI | CFI | RMSEA | SRMR | correzione del modello |
|---|---------------------|-----|-----|-------|------|------------------------|
| Orientamento alla Pianificazione con nuovo item | 2.64 | .97 | .97 | .06 | .03 | sì |
| Orientamento alla Pianificazione senza nuovo item | 2.80 | .97 | .98 | .06 | .03 | sì |

Si è ritenuto opportuno, pertanto, conservare il modello originario della scala. La figura 4 presenta la struttura fattoriale del modello.

Il modello ha reso necessario intervenire introducendo una covarianza tra gli errori di misurazione relativi agli item 9 e 12 e relativi agli item 28 e 30. Tale modello evidenzia buoni coefficienti di regressione nella relazione fattori/variabili osservate (tutti compresi tra .50 e .80) e tutti statisticamente significativi con $p < .001$, esprimendo una accettabile capacità predittiva del fattore sulla varianza delle variabili che lo descrivono.

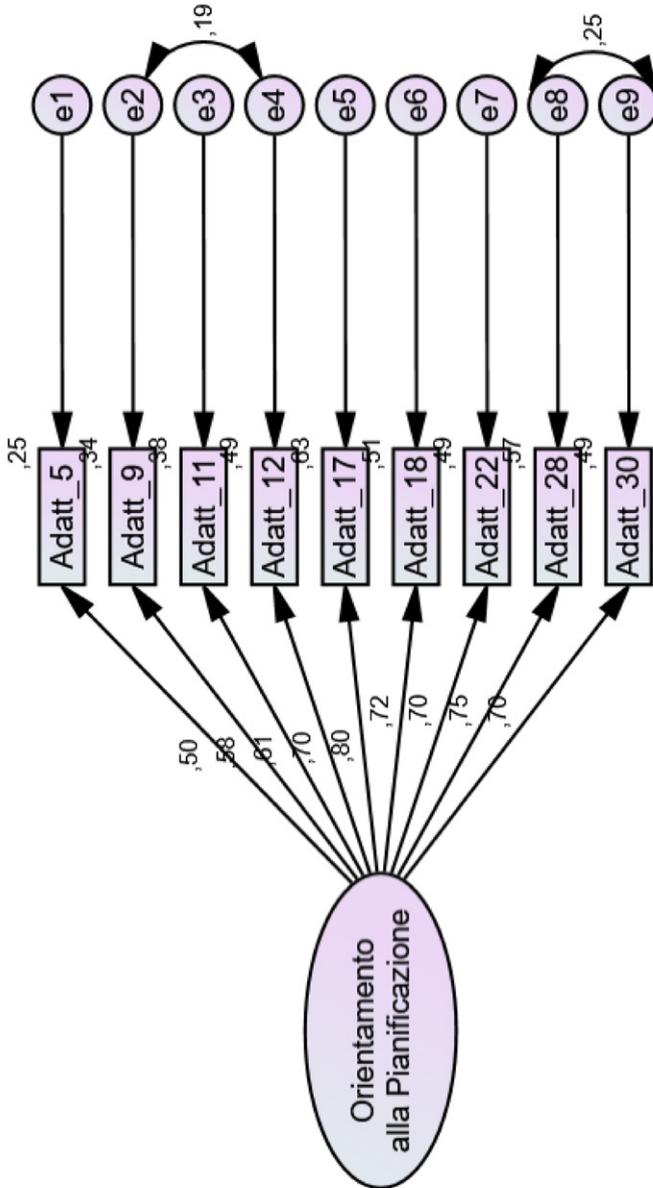
Analisi della relazione tra le dimensioni e misurazione complessiva del grado di Adattabilità

Lo studio delle correlazioni tra le dimensioni della scala (tabella 14) evidenzia una generale significatività statistica a livello .01, con alti coefficienti di correlazione: tutti superiori a .600, con l'eccezione del fattore Visione del Futuro (componente della dimensione Orientamento al Futuro) che correla con valori inferiori relativamente alle dimensioni Attivazione per il Futuro, Orientamento all'Apprendimento e Flessibilità e Apertura al Cambiamento.

Sulla base di questa osservazione è stata verificata l'ipotesi di un modello in grado di spiegare il costrutto Adattabilità come articolazione delle dimensioni individuate.

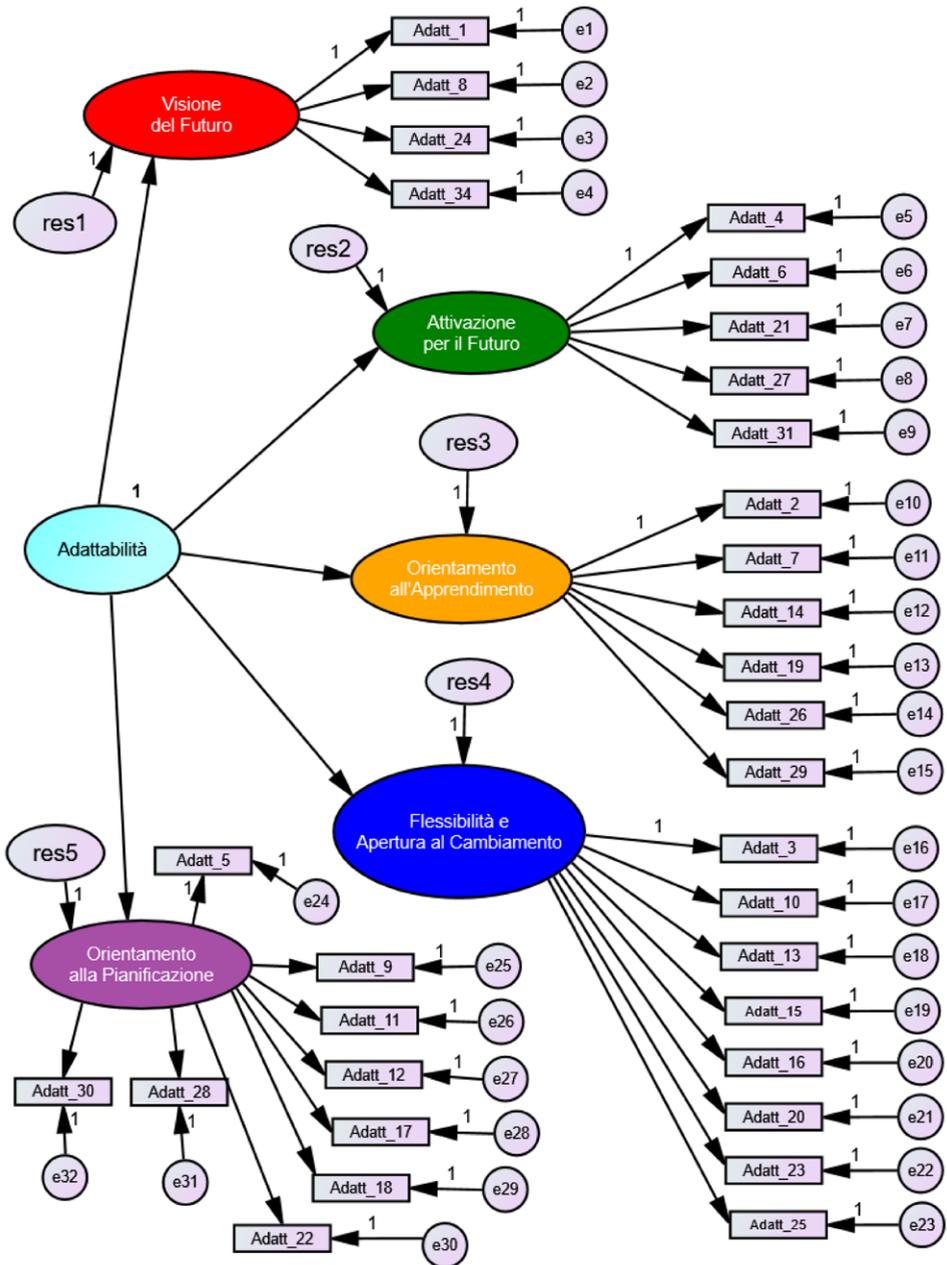
A tal fine, in sede di analisi fattoriale confermativa sono stati comparati due modelli fattoriali: 1) un modello con fattori di secondo ordine (figura 5); 2) un modello con fattori in covarianza (figura 6).

Figura 4



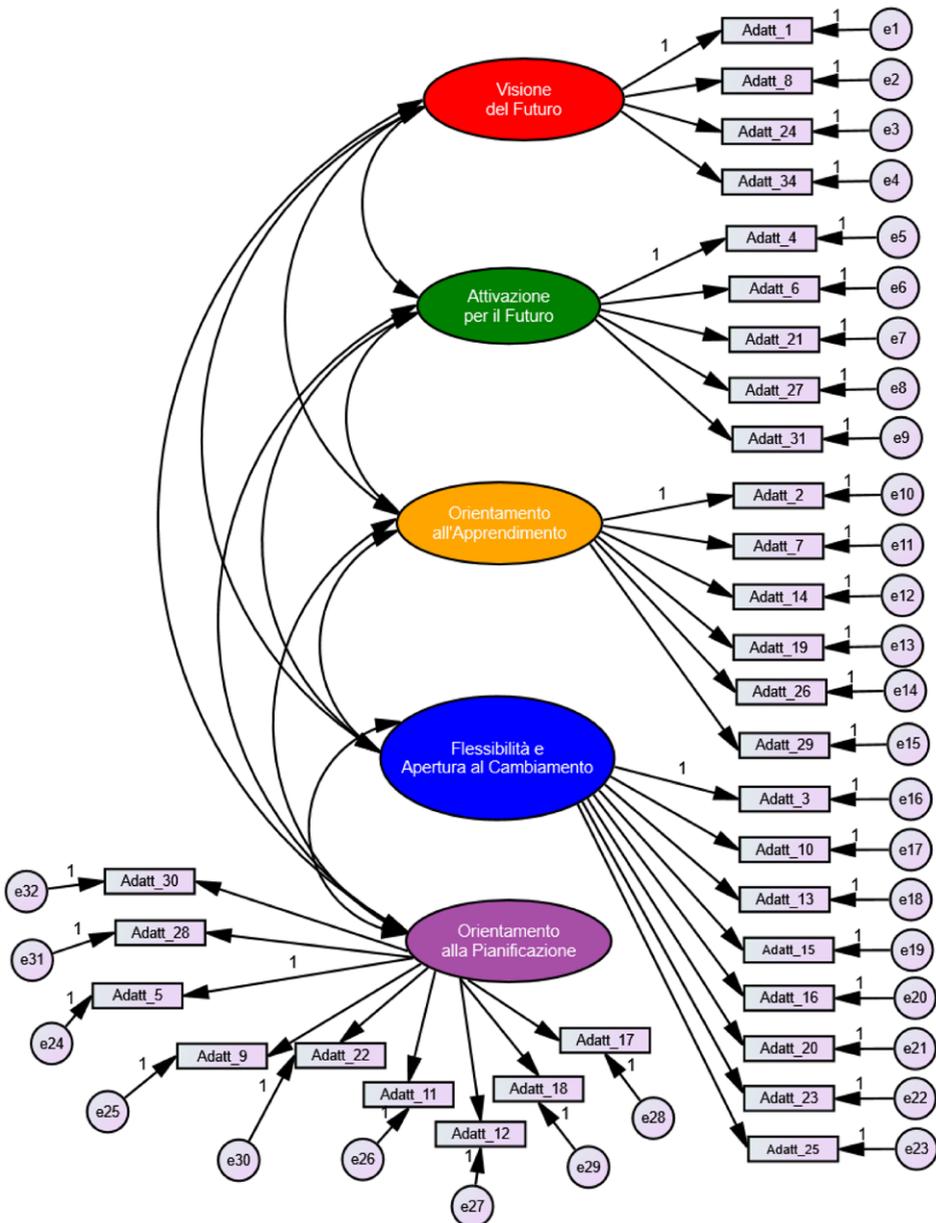
AFC Orientamento alla Pianificazione.

Figura 5



Modelli con fattori di secondo ordine.

Figura 6



Modelli con fattori in covarianza.

Tabella 14

Correlazioni tra le dimensioni della scala di Adattabilità

| | Orientamento al Futuro | Visione del Futuro | Attivazione per il Futuro | Orientamento all'Apprendimento | Flessibilità e Apertura al Cambiamento | Orientamento alla Pianificazione |
|--|------------------------|--------------------|---------------------------|--------------------------------|--|----------------------------------|
| Orientamento al Futuro | – | .93** | .83** | .68** | .70** | .73** |
| Visione del Futuro | | – | .60** | .53** | .57** | .60** |
| Attivazione per il Futuro | | | – | .75** | .74** | .73** |
| Orientamento all'Apprendimento | | | | – | .77** | .74** |
| Flessibilità e Apertura al Cambiamento | | | | | – | .78** |
| Orientamento alla Pianificazione | | | | | | – |

Tuttavia, l'analisi dei valori degli indici di adattamento dei due modelli non permette una loro validazione. Come si può osservare nella tabella 15, il TLI e il CFI non riescono a raggiungere il valore soglia di .90 mentre il rapporto χ^2/gdl non riesce a scendere sotto il 3, considerato in letteratura come valore soglia soprattutto con campioni di ridotte dimensioni come in questo caso.

Alla luce di queste evidenze, rileviamo che la scala copre il costrutto dell'Adattabilità non come componente integrato e autoconsistente ma come spazio definito dalla correlazione tra le 4 dimensioni individuate (di cui una bifattoriale), considerate come indipendenti e autoconsistenti.

Da tale conclusione consegue l'impossibilità di misurare l'adattabilità come sommatoria dei valori dell'insieme di variabili che compongono la scala. Ciò che sarà misurato, per contro, saranno i valori di ciascuna dimensione. La rilevazione

del grado complessivo di adattabilità potrà essere realizzata fissando un cut-off relativo al numero di dimensioni nelle quali il soggetto ottiene un punteggio sufficiente. Ai fini di tale rilevazione, la dimensione Orientamento al Futuro verrà esaminata valutando separatamente i due fattori che la costituiscono.

Per identificare le soglie di adeguatezza di ciascuna dimensione i range di punteggio sono stati divisi in tre classi con uguale estensione (i resti di punteggio sono stati attribuiti alle classi estreme), nominate come valore basso, valore medio e valore alto. Il cut-off di adeguatezza è stato identificato nel primo punteggio della classe di valore medio.

La tabella 16 presenta i valori di cut-off relativi a ciascuna dimensione di adattabilità. Verrà considerato con grado di adattabilità accettabile il soggetto che raggiungerà la soglia di adeguatezza in almeno tre delle cinque dimensioni valutate.

Tabella 15

Indici di adattamento dei modelli con fattori di secondo ordine e in covarianza

| | χ^2/gdl | TLI | CFI | RMSEA | SRMR |
|---------------------------------------|---------------------|-----|-----|-------|------|
| Modello con fattori di secondo ordine | 3.36 | .87 | .88 | .07 | .05 |
| Modello con fattori in covarianza | 3.39 | .87 | .88 | .07 | .05 |

Tabella 16

Cut-off delle dimensioni di Adattabilità

| | minimo | massimo | soglia di adeguatezza |
|--|--------|---------|-----------------------|
| Visione del Futuro | 4 | 24 | 11 |
| Attivazione per il Futuro | 5 | 30 | 14 |
| Orientamento all'Apprendimento | 6 | 36 | 17 |
| Flessibilità e Apertura al Cambiamento | 8 | 48 | 22 |
| Orientamento alla Pianificazione | 9 | 54 | 25 |

Discussione

Rispetto al modello validato nel 2015, per l'applicazione a beneficiari del REI fruitori dei servizi di Porta Futuro di Bari sono stati introdotti nella Scala di

Adattabilità dell'INAPP due adattamenti: 1) è stata rivista la formulazione degli item tenendo conto delle caratteristiche della popolazione di riferimento; 2) sono stati aggiunti 5 nuovi item, a garanzia della copertura dei costrutti considerati.

La validazione della scala in questa sua nuova versione ha dato risultati positivi, con valori psicometrici adeguati. Il processo di validazione ha mostrato una struttura a cinque fattori a differenza dalla versione a quattro fattori del 2014 (Grimaldi, Porcelli, & Rossi, 2014).

I risultati indicano che la *Scala di Adattabilità Professionale* risulta un valido strumento anche con beneficiari del Reddito di inclusione, mostrando una specifica struttura fattoriale a cinque dimensioni. Va tuttavia ricordato un limite dello studio effettuato: l'importante grado di asimmetria dei dati, certamente influente nei risultati ottenuti. Si impone dunque l'esigenza di una nuova applicazione a una popolazione con analoghe caratteristiche, dando prioritaria attenzione al processo di somministrazione dello strumento.

Poggiando anche sull'esito positivo di questi studi, nel tracciare queste brevi note conclusive si vogliono fornire alcuni stimoli e suggestioni che riteniamo utili come contributo al dibattito orientato all'identificazione di nuove prospettive culturali e professionali nell'ambito delle politiche sociali e delle politiche attive per il lavoro.

Viviamo un momento storico che tende, con maggiore intensità, a collegare in un ciclo integrato politiche per il lavoro, dell'istruzione, della formazione e dell'inclusione sociale. Tale orientamento delle politiche nazionali si iscrive all'interno di una riflessione sovranazionale nella quale si afferma e condivide da tempo sia il concetto di *lifelong learning* sia quello di *lifelong guidance*. Tutto ciò prefigura certamente un punto di arrivo importante. Resta tuttavia da consolidare l'azione istituzionale orientata alla definizione e costituzione di un sistema di inclusione sociale e lavorativa che veda i contesti dell'*education*, del lavoro e del sociale integrati in azioni e in interventi congiunti per la crescita dei cittadini.

In questo quadro, nell'ambito delle politiche attive del lavoro, con il rafforzamento di logiche e azioni di *workfare*, si è progressivamente riconosciuto all'orientamento un ruolo più ampio e strategico relativamente agli obiettivi di prevenzione della disoccupazione, dell'inoccupazione e dell'inclusione sociale.

L'esigenza di intervenire sui fattori di esclusione dal mercato del lavoro e di rafforzare le condizioni che garantiscono adeguati livelli di occupabilità nei profili individuali, ha portato ad ampliare il processo orientativo verso nuovi target e nuove finalità progettuali. In tal senso si è andata affermando una concezione dell'orientamento non più limitata al sostegno al singolo individuo, ma incardinata a una prospettiva di policy che considera l'azione orientativa come parte della più ampia strumentazione di politica attiva del lavoro e per l'occupabilità. In quest'ottica, l'orientamento è concepito come strategia di esercizio della cit-

tadinanza, volta a favorire sia i processi di integrazione e di coesione sociale, sia il potenziale di sviluppo delle persone.

Se viene associato in modo strutturale al tema dell'*employability*, esso si inserisce in modo coerente e diretto nello spazio innovativo sollecitato da un mercato del lavoro che impone nuove e più efficaci modalità di *matching* tra domanda e offerta, oltre che una rinnovata professionalità da parte degli operatori del settore.

In effetti, nella abituale pratica operativa si tende a soffermarsi su un approccio informativo che sostiene la persona in uno specifico momento di transizione, a scapito di un approccio esistenziale (Guichard, 2010) e maturativo (Grimaldi, 2012) che insiste di più sulla centralità dello sviluppo dell'identità personale, nella quale è intimamente connessa la dimensione professionale. Un tale modello mirato a facilitare la costruzione del Sé colto nella sua integralità tiene in considerazione anche le attività lavorative — e quindi i percorsi professionali — che, nella nostra società, occupano un posto importantissimo nel determinare l'identità personale della maggior parte degli individui (Di Fabio & Bernaud, 2018).

Ma, allo stesso tempo, in un momento storico in cui più che di lavoro dobbiamo parlare di lavori al plurale, le attività professionali hanno un senso per le persone solo in relazione alle loro esperienze in altri ambiti (Blustein, Kenny, Di Fabio, & Guichard, 2019). Pertanto, la costruzione dell'identità professionale non può prescindere dalla sua contestualizzazione nel quadro più ampio della costruzione dell'intero percorso di vita. In tal senso la costruzione del Sé focalizza l'interesse verso l'insieme dei processi attraverso i quali le persone connettono i diversi ambiti della propria vita e li ordinano in base a determinate prospettive motivazionali e valoriali che influenzano le aspettative sul futuro. Tale visione dell'orientamento concepisce l'individuo come essere plurale che trova un'unità integrando le diverse esperienze che compongono la propria vita. Per tale ragione è auspicabile che i servizi di orientamento siano concepiti in un'ottica di *lifelong*, con una sempre maggiore apertura alla formazione continua degli adulti (ambito nel quale l'Italia resta in ritardo) per garantire aggiornamento e implementazione di vecchie e nuove competenze per i lavoratori in mobilità e in transizione professionale.

In tal senso, in questa sede si vuole enfatizzare che la responsabilità di sostenere e di accompagnare le persone nelle loro fasi di vita è un dovere sociale, per l'evoluzione della convivenza civile, per il raggiungimento di un maggiore benessere collettivo e per una piena e attiva inclusione e partecipazione sociale. Da un punto di vista tecnico, consideriamo la *Scala di Adattabilità Professionale* uno strumento coerente con tale visione, in quanto favorisce lo sviluppo dell'azione di orientamento nella prospettiva dell'empowerment individuale non solo in chiave congiunturale ma in una più ampia ottica di *lifelong*.

Inoltre, l'utilizzo di tale strumento ha certamente un impatto per quanto riguarda lo sviluppo delle competenze degli operatori, rendendo necessario da

un lato l'approfondimento teorico collegato all'uso del costrutto di adattabilità, dall'altro il consolidamento di pratiche che collegano l'analisi dell'adattabilità professionale al disegno di più efficaci progetti personalizzati.

I risultati positivi degli studi di validazione della scala sin qui realizzati confortano in questa direzione e incoraggiano l'incorporazione dello strumento nelle prassi dei servizi di politica attiva per il lavoro.

Bibliografia

- Batista Foguet, J. M., & Coenders, G. G. (2012). *Modelos de ecuaciones estructurales*. Madrid: Editorial La Muralla, S. A.
- Blustein, D.L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 27(1), 3-28.
- Browne, M.W., & Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen & J.S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- Byrne, B. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS*. London: Routledge, Taylor & Francis Group.
- Cavenago, D., Magrin, M., Martini, M., & Monticelli, C. (2013). *Sviluppo personale e sviluppo professionale: fattori critici nella ricostruzione dell'occupabilità*. In *I ipotesi di lavoro. Le dinamiche, i servizi e i giudizi che cambiano il mercato del lavoro*. Ariccia: Aracne Editrice.
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6(4), 284-290.
- Cole, D. A. (1987). Methodological Contributions to Clinical Research. Utility of Confirmatory Factor Analysis in Test Validation Research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55(4), 584-594.
- Di Fabio, A. (Ed.). (2019). *Positive psychology for healthy organizations: The challenge of primary prevention in a cross-cultural perspective*. New York: Nova Science Publishers.
- Di Fabio, A., & Bernaud, J.-L. (Eds.). (2018). *Narrative Interventions in Post-modern Guidance and Career Counseling: Innovative Qualitative Approaches, Accountability, and Case Studies*. Switzerland: Springer.
- Grimaldi, A. (Ed.). (2011). *Rapporto Orientamento 2011. Sfide e obiettivi per un nuovo mercato del lavoro*. Roma: Isfol Editore.
- Grimaldi, A. (2012). *Rapporto Orientamento 2011. Sfide e obiettivi per un nuovo mercato del lavoro*. Roma: Isfol.
- Grimaldi, A. (Ed.). (2016). Dall'AutoValutazione dell'Occupabilità al progetto professionale. La pratica Isfol di orientamento specialistico. *Isfol Research Paper*, 30. Retrieved February 21, 2020, from <http://www.retetoscanacpia.it/wp-content/uploads/2018/03/research-paper-2016-AVO-2268.pdf>.
- Grimaldi, A., Bosca, M.A., Porcelli, R., & Rossi A. (2015). AVO: lo strumento Isfol per l'occupabilità dei giovani. Dalle premesse culturali ai criteri generativi. *Osservatorio Isfol*, 5(1-2), 63-86.
- Grimaldi, A., Porcelli, R., & Rossi A. (2014). Orientamento: dimensioni e strumenti per l'occupabilità: la proposta dell'Isfol al servizio dei giovani. *Osservatorio Isfol*, 4(1-2), 45-63.
- Grimaldi, A., Rossi, A., Porcelli, R., Silvi, E., & Bosca, M.A. (2015). Il questionario Isfol AVO Giovani. Studio di validazione. *Osservatorio Isfol*, n. 5(4), 173-205.
- Guichard, J. (2010). Ruolo delle teorie di costruzione professionale e costruzione di sé nel life designing. *Items*, 15, 1-4.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen M. R. (2008). *Structural Equation Modelling: Guidelines for*

- Determining Model Fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis. Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6, 1-55.
- Kelley, K., & Lai, K. (2011). Accuracy in parameter estimation for the root mean square error of approximation: Sample size planning for narrow confidence intervals. *Multivariate Behavioral Research*, 46, 1-32.
- Mäkikangas, A., De Cuyper, N., Mauno, S., & Kinnunen, U. (2013). A longitudinal person-centred view on perceived employability: The role of job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(4), 490-503.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis-testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural equation modeling*, 11(3), 320-341.
- Salveti, F., La Rosa, M., & Bertagni, B. (2015). Employability. Knowledge, Skills and Abilities for the "Glocal" World: Foreword. *Sociologia del lavoro*, 137, 7-13.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002a). Career construction: A developmental theory of vocational behaviour, in D. Brown and Ass. (Eds.), *Career Choice and Development* (pp. 149-205). San Francisco, CA: Jossey-Bass
- Savickas, M. L. (2002b). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M. L. (2011). Career Adaptability: An Integrative construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 661-673.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250.
- Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 841-856.
- Vuori, J., Blonk, R., & Price, R.H. (Eds.). (2015). *Sustainable Working Lives. Managing Work Transitions and Health throughout the Life Course*. Dordrecht: Springer.
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of education and work*, 29(8), 877-901.